



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

Celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho o SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF, CNPJ nº. 32.901.746/0001-62, neste ato representado por seu Presidente, Sr. MARCUS VINICIUS SIDORUK VIDAL, CPF nº 655.008.499-72 e a EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUARIA - EMBRAPA, CNPJ nº. 00.348.003/0001-10, neste ato, representada pelo(a) Diretor(a) Presidente, Sra. Silvia Maria Fonseca Silveira Massruhá, CPF nº. \_\_\_\_\_, estipulandoas condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CAPÍTULO 1º – DO OBJETIVO, DA VIGÊNCIA E DAS GARANTIAS**

**CLÁUSULA 1.1 -VIGÊNCIA E DATA-BASE** - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 1º de maio.

**CLÁUSULA 1.2 – ABRANGÊNCIA** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá (a)s categoria(s) de trabalhadores de instituições públicas e privadas de pesquisas agropecuária, florestal, pesqueira, de fomento, desenvolvimento regional e irrigação, controle da produção agrícola e abastecimento, sejam elas empresas, institutos, fundação, autarquia ou qualquer outra personalidade jurídica, com EXCEÇÃO do Estado de São Paulo, onde a representação é restrita à esfera pública, com abrangência territorial nacional.

**CLÁUSULA 1.3 – GARANTIA DE ACORDO** - A EMBRAPA garantirá a manutenção das cláusulas pactuadas no presente acordo até que se celebre um novo ACT, seja na via administrativa ou na judicial.

**CLÁUSULA 1.4 – GARANTIAS DE CUMPRIMENTO DO ACORDO** - A EMBRAPA prestará esclarecimentos aos seus empregados e ao SINPAF, sempre que formalmente solicitados, em um prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis, a contar da data da comunicação.

**CLÁUSULA 1.5 – RETROATIVIDADE** - A EMBRAPA assegurará a retroatividade das cláusulas quando da celebração do Acordo Coletivo referente à data-base estabelecida, independente da data de fechamento, seja na via administrativa ou judicial.

**CLÁUSULA 1.6 – DAS PENALIDADES** - Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas do ACT, EMBRAPA e SINPAF, em respeito ao artigo 613, VIII da CLT, a parte que deu causa ao descumprimento, pagará multa, cujo valor será de uma referência SC01, multiplicada por semana, por cláusula descumprida, que será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, sem eximir a responsabilidade das partes em cumprir integralmente o presente acordo.

## **CAPÍTULO 2º – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

**CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE SALARIAL** - A EMBRAPA reajustará o salário de seus empregados a partir de 01/05/2024 aplicando-lhes o INPC acumulado de maio de 2023 a abril de 2024, mais as perdas salariais do período de maio de 2018 a abril de 2023 com base no INPC acumulado, acrescido da variação dos últimos 12 (doze) meses do PIB agrícola, caso positivo, sobre os salários, com pagamento dos valores decorrentes a título de retroativo, conforme o momento da celebração do acordo e fechamento da folha de pagamento seguinte.

**CLÁUSULA 2.2 - FORMA DE PAGAMENTO** - A EMBRAPA efetuará o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo Único** - A remuneração variável do empregado, que depende de fechamento do mês, a exemplo de horas extras, será apurada e lançada no mês seguinte ao da prestação dos serviços.

**CLÁUSULA 2.3 - DESCONTOS AUTORIZADOS** - O repasse dos valores das contribuições ao SINPAF dar-se-á em até 04 (quatro) dias úteis, contados da data do efetivo desconto.

**Parágrafo Único:** Nos casos de afastamento do empregado por mais de 15 (quinze) dias, a Gestão da EMBRAPA comunicará a situação do empregado (a) à Seção Sindical.

**CLÁUSULA 2.4 - DESCONTOS NÃO AUTORIZADOS** - A EMBRAPA não realizará quaisquer descontos em folha de pagamento, a título de restituição de valores creditados indevidamente aos seus empregados, sem a devida comunicação prévia, com a justificativa fundamentada do ocorrido e acordo individual referente a forma para desconto em folha, se em única parcela ou mais parcelas dependendo do caso, limitada a margem consignável.

**Parágrafo Primeiro** - A eventual restituição dos valores apurados e considerados devidos terá como referência o número de parcelas correspondentes aos valores creditados, observando o limite legal do desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo** - Os valores de multas, a exemplo das de trânsito serão cobrados pela EMBRAPA, respeitando-se o limite mensal de 15% (quinze por cento) do salário do empregado, independente de cargo ou função, em situações que o empregador provar que houve a responsabilidade do empregado na ocorrência.

## **CAPÍTULO 3º – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

**CLÁUSULA 3.1 -ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO** - Em junho de cada ano, a EMBRAPA pagará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, descontando, se for o caso, o valor pago antecipadamente.

**Parágrafo Primeiro** - A Embrapa antecipará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, a qualquer tempo, em casos de doenças e acidentes de trabalho, doenças do empregado e dependentes legais e/ou morte de dependente legal, bem como em caso de desastres naturais, mediante solicitação formal do empregado e comprovação da ocorrência.

**Parágrafo Segundo** - No caso do(a) empregado(a) já ter recebido a antecipação do 13º salário, a EMBRAPA procederá a sua atualização, efetivando o pagamento com base no salário vigente na data da internação ou da ocorrência que tenha caracterizado a emergência.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA antecipará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, a qualquer tempo, à época do nascimento ou adoção de filho, mediante solicitação formal do empregado e a respectiva comprovação.

### **CLÁUSULA 3.2 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

A EMBRAPA manterá o adicional de periculosidade de 30% com base no salário-base do empregado e o adicional de insalubridade tendo como base de cálculo a referência SB01 da tabela salarial vigente.

**I.** Nas Unidades onde for constatada qualquer alteração nas condições de trabalho, e na impossibilidade de inspeção por profissional do quadro da Empresa, a EMBRAPA contratará empresa para elaboração de novos laudos de insalubridade e periculosidade, em um prazo máximo de 6 (seis) meses do recebimento da carta de solicitação da Unidade, CIPA, SESMT ou SINPAF;

**II.** Fica assegurada ao SINPAF a indicação de dois representantes para acompanhar a elaboração de laudos técnicos de insalubridade e periculosidade, ficando desde já estabelecido que, não havendo indicação de representantes por parte do SINPAF, no prazo de 15 (quinze) dias após ser notificado, o laudo emitido será aceito como definitivo na caracterização da insalubridade ou periculosidade;

**III.** A Embrapa fará constar em seu processo de elaboração e avaliação do LTIP e /ou LTCAT, além dos riscos previsto em Norma Regulamentadora, àqueles garantidos em Acordo Coletivo.

**IV.** A EMBRAPA notificará a Seção Sindical a vinda do técnico, com 15 (quinze) dias úteis de antecedência do início dos trabalhos;

**V-** A EMBRAPA, ao receber o laudo técnico de insalubridade e periculosidade, fornecerá, oficialmente, uma via impressa e outra digital do laudo à Seção Sindical da Unidade;

**VI -** Na implementação do laudo técnico de insalubridade e periculosidade, a Unidade fica obrigada a montar uma Comissão Permanente de Avaliação de Periculosidade e Insalubridade, em até 15 (quinze) dias úteis, composta por 6 (seis) membros: 3 (três) indicados pela EMBRAPA e 3 (três) indicados pelo SINPAF, que terá as seguintes atribuições:

- a) Acompanhar a implementação do laudo técnico de condições ambientais e confrontá-lo, in loco, com os ambientes descritos. Caso seja identificada inconsistência entre o laudo



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

técnico e as condições ou atividades efetivamente desenvolvidas nos ambientes ou setores, o SINPAF poderá indicar profissional externo para reavaliação técnica dos ambientes assim identificados;

- b) indicar nominalmente os empregados expostos à condição insalubre ou perigosa para fins de percepção do respectivo adicional, inclusive nas condições descritas nos demais parágrafos desta cláusula, com encaminhamento do relatório, no prazo máximo de 90 (noventa) dias da data de composição da Comissão, com as

recomendações nominais de inclusão, exclusão ou mudança dos adicionais a Chefia Geral da Unidade.

**VII-** A EMBRAPA pagará um adicional equivalente à periculosidade, nos moldes estabelecidos no caput, aos empregados que exercem funções como: escaladores de árvores; manipuladores de animais selvagens; montarias de equinos e bubalinos; manejo de animais em estábulos ou bretes de contenção; manejo em campo de abelhas vivas com ferrão; espécies similares ou, ainda, animais peçonhentos; expostos a animais de grande porte silvestres/selvagens no desempenho de suas atividades em várzeas, pelo manuseio de eletricidade de baixa tensão, aos empregados que atuam como brigadistas contra incêndios florestais; aos empregados que operam motosserras e similares; exposição e manuseio a radioisótopos; empregados que realizam trabalhos de pesquisa em áreas indígenas, vinculada ao período autorizado pela AV - Autorização de Viagem empregados que realizam atividades desenvolvidas na água com mais de 1 (um) metro de profundidade, bem como embarcados e outros casos que vierem a ser definidos pela Empresa;

**VIII-** A EMBRAPA reconhecerá como insalubre, em grau médio, atividades que envolvam contato ou manipulação com TECIDOS OU FLUÍDOS ANIMAIS, microrganismos patogênicos, substâncias com atividade mutagênica e/ou carcinogênica, produtos químicos e microrganismos de risco biológico (NRs 9, 15 e 32), bem como à exposição direta e indireta de agrotóxicos independente do grupo químico e demais substâncias químicas indicadas na Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos - LINACH, GRUPO 1, do Ministério do Trabalho e Emprego, com os respectivos CAS - Chemical Abstracts Service, e NÉVOAS DE ÁCIDOS INORGÂNICOS FORTES, ficando o presente reconhecimento passível de alteração conforme o resultado de perícia técnica;

**IX-** Os SGP's têm o prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de recebimento do relatório da Comissão Permanente de Insalubridade e Periculosidade, para realizar o lançamento dos respectivos adicionais, salvo prazo menor regulamentado em norma específica.

**X.** Em no máximo 90 (noventa) dias após a aprovação do presente acordo coletivo de trabalho, a EMBRAPA implantará os critérios para atividades a céu aberto que exponha os trabalhadores ao frio excessivo e às condições extremas de baixa umidade do ar, de calor excessivo e de alta incidência de radiação solar, visando a minimização e/ou eliminar a exposição dos trabalhadores a atividades penosas.

**XI.** EMBRAPA pagará os totais dos adicionais de insalubridade e/ou periculosidade aos empregados indicados pelo Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade e pelas situações previstas no ACT, retroativamente à data de início da exposição limitadas em até 5 anos de retroatividade a partir da implantação do laudo.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**CLÁUSULA 3.3 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO** - A EMBRAPA concederá, mensalmente, a seus empregados, a partir de 1º/05/2024, Auxílio Refeição/Alimentação no valor facial de R\$ 80,00 (oitenta reais), considerando-se 30 (trinta) dias de fornecimento, mantidas as normas vigentes.

**Parágrafo Primeiro** - A participação dos empregados nos custos de auxílio refeição/alimentação será uniforme, à razão de 0,5% (meio por cento) sobre o valor mensal do benefício concedido.

**Parágrafo Segundo** - O auxílio alimentação/refeição será fornecido a todos os empregados, com exceção dos seguintes casos:

- a) empregados com contrato de trabalho suspenso;
- b) empregados cedidos a outros órgãos e que dele já recebam o benefício;
- c) empregados em benefício pelo INSS por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, salvo os casos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional;
- d) empregados em pós-graduação no exterior.

**Parágrafo Terceiro** – A EMBRAPA se responsabilizará pelo pagamento/devolução aos seus empregados do auxílio fornecido, caso a empresa fornecedora venha a ter problemas de insolvência e/ou tenha seus créditos rejeitados nos estabelecimentos fornecedores.

**Parágrafo Quarto** - Esse benefício será liberado até o 5º (quinto) dia útil do mês em que se faz jus ao mesmo.

**Parágrafo Quinto** - No mês de dezembro, a EMBRAPA fornecerá aos seus empregados, Auxílio Refeição/Alimentação adicional, a título de cesta natalina, proporcionalmente ao número de meses em que receberam o benefício previsto no caput, sem custo para os mesmos.

**CLÁUSULA 3.4 - FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ** - A EMBRAPA fornecerá gratuitamente café da manhã no início da primeira jornada de trabalho aos empregados em efetivo exercício ocupantes dos cargos de assistente e de técnico.

**Parágrafo Primeiro** – A composição do café da manhã deverá conter diariamente pelo menos: uma fruta, pão, manteiga, queijo ou ovo, leite ou suco e café.

**Parágrafo Segundo** – As Unidades deverão expor o contrato de fornecimento de café da manhã na Intranet ou quadro de aviso.

**CLÁUSULA 3.5 - AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ/ESCOLA** - A EMBRAPA, em substituição ao benefício relativo à manutenção de creche, observada a legislação vigente, manterá a concessão de auxílio mensal aos





Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

empregados com filhos ou dependentes legais até o fim do ano em que a criança completar 12 (doze) anos de idade, por dependente, no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios.

**Parágrafo Primeiro** - Esse benefício será concedido também por ocasião da 13ª parcela, mediante comprovação da despesa.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento desse auxílio não exclui o pagamento do auxílio de que trata a Cláusula 3.14.

**CLÁUSULA 3.6 - NORMATIVOS DE GESTÃO DE PESSOAS** - Fica assegurada ao SINPAF a apresentação de sugestões e participação no processo de elaboração/revisão, previamente à sua implantação, às propostas de novas normas ou normas existentes que se refiram à gestão de pessoas, tais como desenvolvimento e valorização do empregado, melhoria do sistema de avaliação, de premiação, de progressão, de promoção, de movimentação pessoal, entre outras.

**Parágrafo Único** - A EMBRAPA constituirá, no prazo máximo de 90 dias após a assinatura deste acordo, grupo de trabalho com efetiva participação do SINPAF para a atualização e modernização da Norma nº 037.05.01.02.5.002, aprovada em 29 de março de 1996, que dispõe sobre a transferência de pessoal de uma Unidade da EMBRAPA para outra e estabelece os benefícios a serem concedidos aos empregados transferidos, bem como, atualizará os valores das Normas que versam sobre auxílios, sempre quando do fechamento do ACT.

**CLÁUSULA 3.7 - ADICIONAL DE TITULARIDADE** - A EMBRAPA manterá o pagamento do adicional de titularidade para todos os seus empregados, nos seguintes percentuais: 10% (dez por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu, 20% (vinte por cento) do salário-base para os detentores de título de mestrado e 40% (quarenta por cento) do salário-base para os detentores do título de doutorado.

**Parágrafo Único** - O adicional de titularidade não será cumulativo em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir.

**CLÁUSULA 3.8 – ADICIONAL DE ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE** - A EMBRAPA garantirá a título de reconhecimento à elevação da escolaridade aos empregados ocupantes dos cargos de assistentes e técnicos, nos percentuais:

- a) 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do salário-base para os empregados que possuírem ensino fundamental completo;
- b) 5% (cinco por cento) do salário-base para os empregados que possuírem ensino médio completo;
- c) 6% (seis por cento) do salário-base para os empregados que possuírem ensino técnico



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

profissionalizante;

- d) 7,5% (sete vírgula cinco por cento) do salário-base para os empregados que possuem curso superior completo;
- e) 10% (dez por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu;
- f) 20% do salário-base para os que possuem mestrado, e
- g) 40% do salário-base para os que possuem doutorado.

**Parágrafo Único** - O adicional de reconhecimento à elevação de escolaridade não será cumulativo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir.

**CLÁUSULA 3.9 – PROGRESSÃO DE TÉCNICO “B” PARA TÉCNICO “A”** - A EMBRAPA a partir da vigência deste acordo, garantirá a progressão do técnico de nível “B” para o técnico de nível “A”, desde que cumpra os seguintes requisitos:

- a) Ter concluído o curso técnico ou superior equivalente e ter 7 (sete) anos efetivos no cargo;
- b) Ter 14 (quatorze) anos de efetivo exercício no cargo.

**CLÁUSULA 3.10 – ADICIONAL POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA** - A EMBRAPA pagará àqueles que exercerem as atividades de Pregoeiro, Presidente e Vice-Presidente da Comissão de Licitação, Tesoureiro e Contador, um adicional de 10% (dez por cento) do salário-base do empregado(a).

**CLÁUSULA 3.11 - HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO** - Na realização de horas extras, a EMBRAPA remunerará essas horas com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal trabalhada em dia útil e de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre a hora trabalhada nos domingos e feriados. O adicional de horas noturnas será calculado sobre a hora com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Primeiro** - Sobre as horas extras trabalhadas no período noturno, a saber, das 20h (vinte) horas de um dia às 5h (cinco) horas da manhã do dia seguinte, incidirá o adicional sobre o valor noturno.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados que percebem adicional de insalubridade poderão extrapolar o horário normal de trabalho mediante compensação de horas ou, em caso excepcional, o recebimento de horas extras, observados os limites e os requisitos estabelecidos na CLT, dispensada a licença prévia das autoridades em matéria de higiene do trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA apurará eventuais descumprimentos das normas internas de programação e remuneração de horas extras, no prazo de 15 (quinze) dias úteis do comunicado efetuado pelo SINPAF ou pelo empregado.

**Parágrafo Quarto** - A EMBRAPA fará constar nos contracheques dos empregados número de horas extras que estão sendo pagas naquele mês.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**Parágrafo Quinto** - A EMBRAPA emitirá para os empregados sem acesso à intranet o contracheque dos meses em que esses recebam horas extras ou adicionais noturnos.

**Parágrafo Sexto** - A EMBRAPA pagará 04 (quatro) horas extraordinárias sempre que o empregado for convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não esteja de sobreaviso ou no planejamento, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro).

**Parágrafo Sétimo** – Caso o empregado com função de motorista não tenha concluído o percurso dentro das duas horas excedentes previstas em Lei, será assegurado o pagamento dessas horas de forma excepcional, no percentual de 150% sobre a hora trabalhada, devendo o empregado fazer o registro eletrônico do ponto quando finalizar o trabalho.

### **CLÁUSULA 3.12 -ACESSIBILIDADE NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA**

A EMBRAPA fará todas as adequações físicas e orientadoras, observando as NBRs da ABNT. inclusive capacitando os seus gestores, para cumprir a Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (“Lei da acessibilidade”) e a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. (“Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência”).

**Parágrafo Primeiro** – A Embrapa adotará as providências para facilitar a acessibilidade ao local de trabalho a partir da notificação, por escrito, do empregado ou do SINPAF. O prazo para resposta com a providência a ser adotada para melhoria é de 10 (dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis.

**Parágrafo Segundo** – O empregado fica desobrigado às suas atividades laborais até que as condições de acessibilidade sejam efetivadas, sem prejuízo da sua remuneração.

**CLÁUSULA 3.13 – AUXÍLIO PARA EMPREGADOS COM FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA, INCLUSIVE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA, OU COM DOENÇA CRÔNICA, DEGENERATIVA OU CÂNCER.** - A EMBRAPA manterá a concessão aos empregados de auxílio mensal, por filho ou dependente legal com deficiência, no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), destinado a auxiliá-los nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado fará jus ao benefício desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição autorizada, ou por médico pertencente a convênio mantido pela Empresa, inclusive em casos de reciprocidade entre outros planos conveniados.

**Parágrafo Segundo** – A EMBRAPA concederá a jornada de trabalho de 6 (seis) horas corridas, sem prejuízo da remuneração e demais benefícios, por empregado que tenha filho ou dependente legal com deficiência, inclusive transtorno do espectro autista, ou com doença crônica, degenerativa ou câncer, que necessite de assistência





Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

comprovada do empregado, no prazo máximo de 15 dias corridos a partir da solicitação.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregados com filho ou dependente legal com deficiência que cumpram jornada de trabalho especial terão a flexibilização prevista no Parágrafo Décimo Quarto da Cláusula 6.4 deste Acordo Coletivo de Trabalho ampliada e poderão cumprir as suas 6 (seis) horas diárias previstas no período compreendido entre 01 (uma) hora antes do início do primeiro expediente e 2 (duas) horas após o término do segundo expediente, considerado o horário fixado para a sua Unidade de exercício, sendo que, havendo necessidade do serviço, a Embrapa poderá convocar o empregado para trabalho em horário determinado.

**Parágrafo Quarto** – Os empregados com filho ou dependente legal com deficiência que cumpram jornada de trabalho especial de 6 (seis) horas diárias farão jus à compensação de horas.

**Parágrafo Quinto** – Nesses casos, o limite máximo de horas crédito ou de horas débito é de 24 (vinte e quatro) horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano.

**Parágrafo Sexto** - Para estes empregados, as horas excedentes à jornada especial de trabalho, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas de forma que a carga horária adicional à jornada normal de trabalho não exceda a 2 (duas) horas.

**Parágrafo Sétimo** - Nos dias em que estes empregados cumprirem jornada superior a 6 (seis) horas, o intervalo intrajornada será reduzido para 30 (trinta) minutos.

**Parágrafo Oitavo** – A EMBRAPA se compromete, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura do presente acordo, a atualizar a norma de que versa sobre o auxílio para filhos ou dependentes com deficiência, principalmente quanto aos valores estabelecidos neste ACT.

**CLAUSULA 3.14 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL** - A Empresa assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a integralidade da remuneração do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional durante os 2 (dois) primeiros anos de afastamento, e durante 1 (um) ano para os demais casos de Auxílio-Doença.

**CLÁUSULA 3.15 - CONVÊNIOS COM ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR** - A EMBRAPA firmará convênios com instituições de ensino, faculdades ou universidades, com o objetivo de conseguir descontos significativos nas mensalidades para todos seus empregados e dependentes legais, divulgando as atualizações destes convênios semestralmente, inclusive sob a forma de material impresso para alcançar os empregados e empregadas que não possuam acesso à internet.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**CLÁUSULA 3.17 – VALE-CULTURA** - A EMBRAPA fornecerá Vale-Cultura, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais, sem ônus para todos os empregados, na vigência do presente acordo.

**CLÁUSULA 3.18 - NORMA DE LICENÇA NÃO REMUNERADA** - A EMBRAPA aplicará e manterá a Norma de Licença Não Remunerada, para tratar de assuntos particulares, por solicitação do empregado.

**Parágrafo Único** – A EMBRAPA terá prazo de 10 (dez) dias úteis prorrogáveis por igual período, a contar da solicitação do empregado, para responder a solicitação.

**CLAUSULA 3.19 - ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO** - A EMBRAPA mediante comunicação prévia, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de convidados do SINPAF.

#### **CAPÍTULO 4º – CONTRATO DE TRABALHO: DA ADMISSÃO, DA DEMISSÃO, E MODALIDADES**

**CLÁUSULA 4.1 - SERVIÇO DE TRANSPORTE** - A EMBRAPA concederá, em todas as suas Unidades, serviço de transporte de qualidade e com segurança, para deslocamento de seus empregados, de suas residências para o local de trabalho e vice-versa, no início e no término de cada jornada de trabalho, sem quaisquer ônus para os mesmos.

**Parágrafo Primeiro** - A EMBRAPA fornecerá, na forma da lei, ressalvados casos especiais, vale transporte para os empregados que solicitarem.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados ocupantes de cargo com remuneração até a referência SA30 ficarão isentos de quaisquer descontos relativos ao vale-transporte fornecido.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA garantirá meio de transporte adequado para os empregados com deficiência.

**Parágrafo Quarto** - Aos empregados que, por conveniência/necessidade da empresa ou por exigências da lei, cumpram horários ou jornadas de trabalho especiais, será assegurado o transporte gratuito, no trajeto residência/local de trabalho/residência, por ocasião do início e do término de cada jornada diária.

**Parágrafo Quinto** - A EMBRAPA se obriga a fazer rígido controle das condições de todos os seus veículos de forma periódica, respeitando a quilometragem exigida para os diversos tipos de manutenção.

**Parágrafo Sexto**- A EMBRAPA compromete-se a realizar a manutenção preventiva e corretiva dos seus veículos, providenciando e mantendo atualizado seu seguro,



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

disponibilizando, mensalmente, nos quadros de aviso dos setores de transporte, uma tabela contendo os prazos previstos de cada veículo, para sua manutenção preventiva.

**Parágrafo Sétimo** - As despesas com franquia de seguro, decorrentes de acidentes com veículo, serão assumidas pela EMBRAPA, ressalvada negligência, imprudência ou dolo do empregado condutor do veículo, desde que devidamente comprovado por processo administrativo.

**Parágrafo Oitavo** - Os veículos destinados a transporte de trabalhadores em atividade rural dentro das unidades da EMBRAPA deverão possuir ou ter compartimento adaptado resistente e fixo para acomodação de ferramentas e materiais, separado dos passageiros, conforme estabelecido nos itens 31.9.1 e 31.16.1 da NR31.

**Parágrafo Nono** - O empregado envolvido em acidente com veículo da Empresa fica livre de culpa, para fins de ressarcimento de possíveis prejuízos ao patrimônio da EMBRAPA, se constatado que uma falha mecânica, a falta de manutenção do veículo ou falta da sinalização das vias de trânsito possa ter contribuído para a causa do acidente.

**Parágrafo Décimo** – Na assinatura deste ACT, a EMBRAPA, no prazo de 30 (trinta) dias, constituirá grupo de trabalho paritário (com representantes da EMBRAPA e do SINPAF) para atualizar a norma que diz respeito à utilização de veículos e ao fornecimento de transporte. A nova norma deverá ser implementada em até 90 dias.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A EMBRAPA concederá transporte aos seus empregados motoristas no trajeto residência/local de trabalho/residência, inclusive, quando estes estiverem escalados para condução dos ônibus de transporte dos demais empregados.

**Parágrafo Décimo Segundo:** A EMBRAPA garantirá transporte no trajeto local de trabalho/local de refeição/local de trabalho no horário de almoço nas Unidades que não dispuserem de restaurante e na localidade que não seja servido por transporte público, respeitando o tempo necessário para a realização da refeição no limite máximo previsto na CLT.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A EMBRAPA garantirá aos empregados que estiverem executando atividades da empresa em campos experimentais ou em áreas e instalações de entidades parceiras, com as devidas autorizações de viagem/serviço externo, o transporte gratuito, no trajeto residência/local de trabalho/residência, por ocasião do início e do término de cada jornada diária ou campanha/viagem a trabalho, desde que não fornecido pela entidade parceira.

**Parágrafo Décimo Quarto** – A EMBRAPA garantirá que os transportes fornecidos pela Empresa tenham assento suficiente para que todos os usuários da linha de transporte viajem sentados.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**CLÁUSULA 4.2 - ACESSO À INFORMAÇÃO** - Os empregados que solicitarem os dados de sua vida funcional e da sua saúde, que são registrados nos bancos de dados e pasta funcional da EMBRAPA, terão acesso aos mesmos em até 10 (dez) dias úteis, prorrogável por igual período, após a data de solicitação.

**Parágrafo Primeiro** – Os empregados deverão ter acesso também aos pareceres jurídicos que lhe são afetos, mesmo que não estejam na sua pasta funcional, no prazo estabelecido no caput.

**Parágrafo Segundo** – A EMBRAPA concederá aos empregados acesso irrestrito ao Sistema Eletrônico de Informações (SEI), em processos que façam referência a plano de saúde, seguro de vida, plano de previdência, balanço social, balanço patrimonial da empresa, bem como a contratos e auditorias internas referentes a essas temáticas.

**CLÁUSULA 4.3 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO** - A EMBRAPA, até 30 (trinta) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, enviará a todos (as) os (as) seus (suas) empregados (as) as informações sobre os valores da cobertura do seguro de vida contratado e cópia da apólice de seguros, por e-mail, bem como disponibilizará tais informações na intranet e nas áreas/setores de gestão de pessoas.

**Parágrafo Único** - A EMBRAPA manterá, na apólice de seguro, o auxílio-funeral.

**CLÁUSULA 4.4 - INSCRIÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS EM ASSOCIAÇÕES, SINDICATO, PLANO DE SAÚDE, FUNDOS DE PENSÃO E SEGURO DE VIDA EM GRUPO** - A EMBRAPA se compromete a informar às consignatárias do SIAPE quaisquer movimentações de seus empregados que determinem alterações na base de cálculo de contribuições associativas ou movimentação de lotação de seus empregados que possuam ou venham a possuir vinculações com as consignatárias do SIAPE (Casembrapa, Ceres, SINPAF e AEE), bem como participantes de apólice de seguro de vida. Esta disposição também se aplica por ocasião da assinatura do contrato de trabalho, afastamento em benefício por INSS, suspensão do contrato de trabalho e de desligamento de empregados.

**Parágrafo Primeiro** - No caso específico do SINPAF, enquanto o mesmo não for formalmente autorizado como consignatário do SIAPE, a EMBRAPA continuará a realizar as inclusões ou exclusões de contribuições associativas devidas ao Sindicato.

**Parágrafo Segundo** - Por ocasião do credenciamento do SINPAF como consignatário do SIAPE, a EMBRAPA fornecerá banco de dados ao Sindicato contendo todas as informações necessárias para o lançamento das contribuições associativas no SIAPE, dos seus empregados filiados ao SINPAF.

## **CAPÍTULO 5º – RELAÇÕES DE TRABALHO: DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, DAS NORMAS E DA ESTABILIDADE**



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**CLÁUSULA 5.1 - PROMOÇÕES E CRITÉRIOS** - A EMBRAPA destinará, anualmente, recursos financeiros equivalentes a 3% (três por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais por mérito e por antiguidade.

**Parágrafo Primeiro** - A EMBRAPA garantirá o pagamento de, pelo menos, 1 (uma) referência salarial, anualmente, para todos os empregados elegíveis.

**Parágrafo Segundo** – A EMBRAPA garantirá o pagamento de, pelo menos, 1 (uma) referência salarial, anualmente, para todos os dirigentes sindicais liberados parcial ou integralmente.

**Parágrafo Terceiro** – O Comitê de Avaliação de Desempenho Individual de cada Unidade deverá ter um representante da respectiva Seção Sindical como membro nato, para fins de acompanhamento do processo.

**CLÁUSULA 5.2 -ACESSO À INFORMAÇÃO DIGITAL E TELECOMUNICAÇÕES** - A EMBRAPA, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, implantará, em todas as Unidades e também em todos os Campos Experimentais, ambiente com computadores conectados à internet, para que os trabalhadores de campo e manutenção também possam ter acesso à intranet da empresa, ao correio eletrônico e a outros documentos disponíveis.

**Parágrafo Primeiro** - A EMBRAPA facilitará o acesso à comunicação telefônica para uso privado, para todos os trabalhadores, independente de cargo ou função, cabendo ao usuário o ressarcimento de despesa realizada.

**Parágrafo Segundo** - O benefício descrito no *caput* envolverá, por parte da EMBRAPA, a promoção de cursos de capacitação àqueles empregados com limitação de acesso.

**Parágrafo Terceiro** - A Embrapa, na vigência deste acordo, realizará estudo quanto às condições técnicas de comunicação dos Campos Experimentais, visando a disponibilização de ambiente com computadores conectados à internet.

**Parágrafo Quarto** – A EMBRAPA realizará capacitação de empregados de campo e de manutenção para que eles acessem à internet ou intranet.

**Parágrafo Quinto** – Até que seja feita a capacitação prevista no parágrafo quarto, os supervisores imediatos devem auxiliar o empregado.

**CLÁUSULA 5.3 - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA** - A EMBRAPA, no prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura deste ACT, aperfeiçoará e institucionalizará ações para preparação para a aposentadoria em todas as suas modalidades.

**Parágrafo Primeiro** - As ações de preparação para a aposentadoria deverão conter, entre outras iniciativas, cursos e orientações sobre: direitos previdenciários, direitos





Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

do idoso, novos projetos de vida, administração financeira, cuidados com a saúde e reinserção dos aposentados no contexto familiar.

**Parágrafo Segundo** – O desligamento do empregado que solicitar a aposentadoria nos termos do Art. 37 §14º da CF, se dará por dispensa sem justa causa, por acordo mútuo, garantidos os direitos trabalhistas decorrentes desta modalidade de demissão.

**CLÁUSULA 5.4 - LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS NAS UNIDADES** - A EMBRAPA adotará o limite de até 20% (vinte por cento) do total do seu quadro de empregados na Unidade Central ou Descentralizada, para a contratação de estagiários, arredondando-se, no cálculo desse limite, o resultado fracionário ao número inteiro imediatamente superior.

**Parágrafo Primeiro** – Incluem-se nessa limitação do caput as vagas destinadas a bolsistas de graduação e pós-graduação.

**Parágrafo Segundo** - Fica reservado o percentual de 10% (dez por cento) das oportunidades de estágio para alunos considerados pessoas com deficiência, nos termos da legislação vigente. Caso não exista, na época da seleção, candidato nessas condições, a vaga a ele destinada poderá ser preenchida por outro candidato, retornando a sua disponibilidade no caso de nova contratação.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA adotará, imediatamente após a assinatura deste ACT, meios de assegurar que os estagiários e bolsistas recebam treinamentos efetivos, EPIs adequados e suficientes para a realização segura de seu plano de trabalho e que não sejam utilizados como mão-de-obra.

**Parágrafo Quarto** – Serão levados em conta na contratação dos estagiários critérios de diversidade tais como: gênero, etnia, e condição socioeconômica a serem estabelecidas em conjunto pela EMBRAPA e SINPAF até 90 (noventa) dias a partir da assinatura deste ACT.

**Parágrafo Quinto:** A EMBRAPA deverá fornecer, sempre que solicitado pelo SINPAF, a lista dos estagiários e bolsistas, resguardando as informações nos termos da LGPD.

#### **CLÁUSULA 5.5 – RECONHECIMENTO DA ELEVAÇÃO DE ESCOLARIDADE**

A EMBRAPA atualizará, em até 60 (sessenta) dias após a assinatura desse acordo, sua norma de Promoção e Progressão Salarial em parceria com o SINPAF, e manterá sua política de reconhecimento da escolaridade de seus empregados que possuam qualificação superior à exigida para seu cargo.



**Parágrafo Único** - A título de reconhecimento pela elevação de escolaridade serão concedidas aos empregados ocupantes do cargo de Assistente e Técnico, que vierem a obter nível de escolaridade superior à exigida pela respectiva classe, progressão salarial de até duas referências salariais, na forma estabelecida em norma própria, **sem prejuízo da majoração salarial prevista na Cláusula 3.8.**

**CLÁUSULA 5.6 - INVESTIMENTO NO PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA** - A Embrapa destinará anualmente recursos para aplicação e execução em projetos de qualidade de vida, para melhoria do clima organizacional da empresa, com agendas anuais que contemplem todos os empregados.

**CLÁUSULA 5.7 - INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E DE ATIVIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS** - A EMBRAPA abonará por 5 (cinco) dias o ponto dos empregados que integrarem equipes esportivas ou recreativas nos encontros regionais e nacionais da Associação de Empregados da EMBRAPA - AEE e pela Federação das Associações de empregados da EMBRAPA - FAEE, na quantidade necessária à realização do evento.

**CLÁUSULA 5.8 - DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS** - Os anteprojetos, estudos, propostas e normas regulamentares que se refiram ao desenvolvimento, valorização e avaliação dos empregados serão submetidos à Diretoria Executiva, após análise e coleta de sugestões das Unidades Centrais, Descentralizadas e do SINPAF.

**Parágrafo Primeiro** - A EMBRAPA assegurará aos empregados afetados por mudanças organizacionais, tecnológicas ou processos automatizados treinamento para nova capacitação ou readaptação funcional, sem prejuízo na remuneração.

**Parágrafo Segundo** - A EMBRAPA estimulará e disponibilizará, por sistema próprio, relação de seminários/palestras e cursos que poderão ser ofertados às suas diversas Unidades, respeitando sempre as linhas de interesse de cada Unidade e voltadas para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus empregados.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA permitirá que seus empregados cumpram estágio curricular em suas Unidades.

**CLÁUSULA 5.9 - APRIMORAMENTO PROFISSIONAL** - A EMBRAPA se compromete a estudar, caso a caso, com a participação do SINPAF, as solicitações feitas por seus empregados no cargo de assistente e técnico, visando à participação desses em programas de formação educacional, reconhecidos pelo MEC, em áreas de interesse da EMBRAPA.

**Parágrafo Primeiro** - Com o atendimento da solicitação, a alteração da jornada de



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

trabalho será caracterizada como acordo de compensação de jornada de trabalho, prevista no Artigo 59, Parágrafo 2º da CLT, podendo a jornada de trabalho ser reduzida de comum acordo entre as partes, retornando a jornada de 40 (quarenta) horas semanais após o término do curso.

**Parágrafo Segundo** - A EMBRAPA promoverá a participação de empregados em cursos ou estágios promovidos pelas empresas de pesquisa/tecnologia, visando ao aprimoramento, à atualização e à qualificação profissional.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA promoverá, em todas as suas Unidades, cursos presenciais para todos os empregados, especialmente para Assistentes e Técnicos promovendo sua capacitação, sem ônus para os empregados.

**Parágrafo Quarto** - A EMBRAPA manterá para todos os empregados o programa de aperfeiçoamento em língua estrangeira, garantindo o abono do ponto do período determinado para a realização do curso e o custeio dessa capacitação.

**Parágrafo Quinto** - A EMBRAPA realizará convênios de benefícios com escolas de idiomas, para oferecer aos funcionários interessados, sem distinção de cargo ou função, cursos de línguas estrangeiras para todos os níveis de proficiência.

**Parágrafo Sexto** - A EMBRAPA retomará as ações de capacitação direcionadas para proficiência linguística para seus empregados, garantindo o abono do ponto do período determinado para a realização do curso e o custeio dessa capacitação.

**CLÁUSULA 5.10 – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL** - A Embrapa manterá e aperfeiçoará ações para o tratamento de ocorrência de casos caracterizados como assédio moral, e/ou sexual, bem como elegerá uma comissão permanente em cada unidade, formada por 4 (quatro) membros eleitos pelos empregados e 2 (dois) membros indicados pelo SINPAF, para dar suporte e fiscalizar o andamento das denúncias e mediar os conflitos.

**Parágrafo Primeiro** - A EMBRAPA coibirá o assédio e/ou importunação sexual, moral, organizacional, assédio moral vertical descendente e ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto, assim considerada, toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica do empregado, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e estabelecerá ações para o tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se, ainda, a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de pessoal, com carga horária não inferior a 40h (quarenta horas) destinados a todos os empregados, além de confeccionar cartilhas explicativas sobre os temas, sempre em consonância com a CPPCAMS e CIPA.

**Parágrafo Segundo** - Na apuração das responsabilidades, a EMBRAPA exigirá, independente de outros gravames, a retratação dos responsáveis por atos



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

caracterizados como assédio moral e/ou sexual.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA analisará e revisará a avaliação funcional do empregado que alegar formalmente que se sente assediado (assédio moral e/ou sexual), caso o suposto agressor seja seu supervisor imediato, sendo a revisão atribuída à chefia substituta ou à imediatamente superior ou, conforme o caso, a outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado solicitante, a ser designado pela Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e/ou Sexual no âmbito da EMBRAPA.

**Parágrafo Quarto** - A EMBRAPA retirará a avaliação funcional do empregado que comprovadamente sofreu assédio moral, caso o agressor seja o seu superior imediato, passando a avaliação para a Chefia substituta ou para a imediatamente superior, ou, conforme o caso, para outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado assediado, a ser designado pela Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e/ou Sexual e CIPA, no âmbito da EMBRAPA.

**Parágrafo Quinto** – A Embrapa se obriga a apurar todas as denúncias feitas formalmente a Chefia da Unidade, ouvidoria e/ou CPPCAM, dos casos previstos no caput, por meio de procedimento e/ou processo investigativo e acusatório, previsto em Norma, garantindo o acesso ao denunciante.

**Parágrafo Sexto** – A EMBRAPA garantirá recursos suficientes e a logística necessária para a execução dos trabalhos da CPPCAMS - Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e/ou Sexual e CIPA, e não interferirá, em hipótese alguma, nos serviços da Comissão.

**Parágrafo Sétimo** – Será vedada a dispensa do empregado eleito para a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e/ou Sexual, desde o registro de sua candidatura até 5 (cinco) anos após o final de respectivo mandato.

**Parágrafo Oitavo** - A EMBRAPA organizará treinamentos, promoverá ações preventivas e orientará os empregados sobre procedimentos organizacionais e sobre apoio profissional frente às formas de assédio moral e/ou sexual, com conteúdos a serem aprovados pela CPPCAMS e CIPA.

**Parágrafo Nono** - A EMBRAPA realizará 1 (uma) capacitação para os integrantes da CPPCAMS no início do mandato e mais 2 (duas) durante o mandato, de acordo com os temas a serem definidos pela mesma.

**Parágrafo Décimo** – A eleição dos representantes dos trabalhadores na CPPCAMS será realizada diretamente, após um mandato com duração de três anos, improrrogáveis.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Quando os relatos de assédio moral ou sexual forem realizados diretamente à Chefia da Unidade ou pelo canal da Ouvidoria da EMBRAPA, a empresa dará ciência do fato a CPPCAMS, para colaborar com a apuração, investigações



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

e elaboração de relatório sobre o caso, que ficará restrito às partes envolvidas.

**Parágrafo Décimo Segundo** – A EMBRAPA terá o prazo de 60 (sessenta) dias para comprovar a abertura dos procedimentos para aplicação de penalidades das denúncias de assédio moral e/ou sexual informadas pela CPPCAMS.

**CLÁUSULA 5.11 - SUBSTITUIÇÃO DE OCUPANTES DE FUNÇÃO GRATIFICADA** - O empregado que for designado para substituir ocupantes de Cargo em Comissão, de Função de Confiança e de Função de Supervisão, receberá proporcionalmente ao período de substituição, remuneração prevista para o cargo ou função objeto da substituição de que trata o item 20 do PCE, respeitado o disposto no subitem 20.1, independente da quantidade de dias de substituição.

**Parágrafo Único:** Qualquer empregado (a), em efetivo exercício integral, de forma integral na Embrapa, independente de cargo, poderá exercer a função de supervisão.

#### **CAPÍTULO 6º – JORNADA DO TRABALHO: DA DURAÇÃO, DA DISTRIBUIÇÃO, DO CONTROLE E DAS FALTAS**

**CLÁUSULA 6.1 - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL** - É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados, não compensados, desde que, para esses, não sejam estabelecidos outros dias de folga pelo empregador.

**Parágrafo Primeiro** - Ao empregado em trabalho em fins de semana e/ou feriados serão assegurados pela EMBRAPA sua alimentação, preferencialmente, na forma de concessão de vale-refeição/alimentação, ou fornecimento da refeição, sendo vedados quaisquer descontos ocasionados pela folga remunerada, nos termos do *caput*.

**Parágrafo Segundo** - Ao empregado em trabalho em fins de semana e/ou feriados será assegurado transporte ou reposição dos valores gastos no deslocamento, quando for o caso.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA garantirá aos empregados que realizam trabalhos habituais em dias não úteis o repouso remunerado em, pelo menos, 2 (dois) domingos por mês.

**Parágrafo Quarto** – Os empregados (as) em viagens, inclusive em finais de semana ou feriados, devidamente autorizados (AV), terão essas horas extraordinárias concedidas pagas como horas extras ou creditadas no banco de horas por solicitação dos mesmos.

**Parágrafo Quinto** – É devida a compensação em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados, devendo as mesmas serem creditadas no banco de horas do empregado.

**CLÁUSULA 6.2 - DIÁRIAS E ADIANTAMENTOS DE VIAGEM** - A EMBRAPA unificará os procedimentos de adiantamento de viagens e diárias em





Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

todas as Unidades, a partir da vigência deste acordo.

**Parágrafo Primeiro** - Os valores de adiantamento de viagem serão creditados para os beneficiários até 1 (um) dia útil antes do início da viagem, quando obedecidos os prazos normatizados de solicitação de viagem.

**Parágrafo Segundo** - A EMBRAPA, na vigência deste acordo, manterá em todo o país valor único em viagens com pernoite de empregados, mantendo-se a sistemática atual de limites estabelecidos para capital e interior, e ainda, **encaminhará** ao SINPAF, para sugestões e **participação no processo de elaboração/revisão**, a norma que trata desse assunto.

**Parágrafo Terceiro** - Quando a viagem do empregado tiver por objetivo a prestação de serviços em locais sem condições adequadas de hospedagem e alimentação, o ordenador de despesas da unidade poderá, em caráter excepcional, autorizar o pagamento até o dobro do valor da diária estabelecida para a localidade, sem necessidade de comprovação da despesa.

**Parágrafo Quarto** – A EMBRAPA, a partir da assinatura deste ACT, reajustará os valores das diárias de viagem, com o acúmulo inflacionário desde o último reajuste, garantindo, anualmente, a reposição inflacionária.

**Parágrafo Quinto** - A EMBRAPA reconhecerá como serviço extraordinário para todos os empregados, os períodos de viagem a serviço que coincidam com o dia de folga ou de repouso remunerado, até o limite da jornada normal do empregado.

**Parágrafo Sexto** - A EMBRAPA restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, as reconhecerá, até o limite máximo de 4 (quatro) horas-extras.

**CLÁUSULA 6.3 -JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS** - A EMBRAPA permitirá aos seus empregados, anualmente, ausência remunerada por até 15 (quinze) dias, corridos ou não, mediante apresentação obrigatória de atestado ou laudo médico que comprove a doença e necessidade de acompanhamento de cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados, que possuem seu estado civil como união estável devidamente formalizada em cartório ou reconhecida por sentença judicial, poderão usufruir as mesmas ausências legais previstas nos normativos internos, inclusive a licença-gala.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de casamento, ao empregado que gozou a licença-gala quando da união estável, não se aplica novo gozo da licença em questão.

**Parágrafo Terceiro** - Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento, a EMBRAPA antecipará o gozo de licença especial ainda não completada. Na hipótese de



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

o empregado não ter direito à licença especial, será antecipado o gozo de férias.

**Parágrafo Quarto** - A Embrapa abonará, pelo tempo necessário, limitado a 1(um) período de expediente (matutino ou vespertino), ausência do empregado(a) para vacinação própria, mediante comprovação.

**Parágrafo Quinto** - A Embrapa abonará, pelo tempo necessário, limitado a 1(um) período de expediente (matutino ou vespertino), ausência do empregado(a) para acompanhamento de dependente legal em vacinação constante do calendário nacional de vacinação ou campanhas nacionais/estaduais, mediante comprovação.

**Parágrafo Sexto** – Inclui-se nos dias previstos no *caput*, a ausência para acompanhamento de pets, mediante apresentação obrigatória de atestado ou laudo médico veterinário.

**Parágrafo Sétimo** – A EMBRAPA abonará o ponto do empregado que necessitar realizar procedimentos de saúde ou acompanhar cônjuge e/ou dependentes legais, em outro município e também nos casos em que o empregado realize suas atividades em regiões rurais, de difícil acesso.

**Parágrafo Oitavo** – A EMBRAPA abonará o ponto no dia de doação de sangue ou HEMO derivados, mediante apresentação do comprovante.

**Parágrafo Nono** - A EMBRAPA abonará o ponto do empregado que se ausentou do trabalho em virtude da aproximação de colega ou familiar contaminado com covid-19.

**Parágrafo Décimo** - A EMBRAPA abonará a ausência do(a) empregado(a) para consultas com nutricionistas, psicólogos, psicanalistas ou psicoterapeutas e de profissionais de práticas integrativas e complementares previstas pelo SUS.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - A EMBRAPA concederá licença luto, por 5(cinco) dias consecutivos, ao empregado, em virtude do falecimento de pai, mãe, filho(a), avô, avó, irmão(ã)(s), sogro(a), tio(a)s, sobrinho(a)s e cunhado(a)s).

**Parágrafo Décimo Segundo** - A EMBRAPA abonará o ponto do empregado no dia do seu aniversário.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A EMBRAPA estabelecerá ponto facultativo a todos(as) os(as) empregados(as) no Dia do Servidor Público.

**Parágrafo Décimo Quarto** – A EMBRAPA adotará, no caso de empregado que não utilize a folga dos 5 (cinco) dias previstos no PCE, a acumulação dos dias não utilizados por até 6 (seis) meses do ano seguinte. Caso o empregado não utilize esses dias até esse período, estes serão desconsiderados para todos os efeitos.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**CLÁUSULA 6.4 - COMPENSAÇÃO DE HORAS** - A instituição da compensação anual de horas no âmbito da EMBRAPA visa possibilitar à Empresa adequar a jornada de trabalho, e em casos esporádicos, a falta injustificada, de acordo com as necessidades da empresa e do empregado, mediante o cômputo de horas crédito e horas débito, possibilitando as compensações recíprocas, observadas as condições definidas neste Acordo.

**Parágrafo Primeiro** - O limite máximo de horas crédito ou de horas débito é de 60 (sessenta) horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.

**Parágrafo Segundo** - As horas excedentes à jornada normal e especial de trabalho, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas, respeitando o limite legal diário de 10 (dez) horas trabalhadas, de forma que a carga horária adicional à jornada normal de trabalho não exceda a 2 (duas) horas.

**Parágrafo Terceiro** - Considerando o prazo máximo de 1 (um) ano fixado neste Acordo, as horas débito e as horas crédito serão compensadas a partir da hora mais antiga, de forma a esgotar aquelas com vencimento mais próximo em precedência àquelas com vencimento mais distante.

**Parágrafo Quarto** - É de responsabilidade da Empresa e do gestor (superior imediato) zelar pelo cumprimento do regime de compensação anual de horas regulado por este Acordo, cabendo-lhes acompanhar o número de horas e o prazo de expiração dos créditos ou débitos de modo a respeitar o limite estabelecido e garantir o funcionamento da Unidade durante o horário de funcionamento da Empresa, evitando que a realização de horas débito possa trazer prejuízos ao serviço.

**Parágrafo Quinto** - É de responsabilidade do empregado zelar pelo cumprimento do regime de compensação anual de horas regulado por este Acordo, cabendo-lhe acompanhar o número de horas e o prazo de expiração dos créditos ou débitos, de modo a respeitar o limite estabelecido no Parágrafo Terceiro desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** - As compensações de horas créditos e/ou horas débito serão previamente acordadas entre o empregado e o superior imediato, ressalvada a necessidade da antecedência em casos fortuitos ou de força maior.

**Parágrafo Sétimo** - Os atrasos ou as saídas antecipadas, se superiores a 10 (dez) minutos, integrarão o saldo da compensação anual de horas a que se refere o Parágrafo Primeiro.

**Parágrafo Oitavo** - No caso de impossibilidade de compensação dos débitos ou créditos em razão de afastamento ou licenças, as respectivas compensações ocorrerão até o último dia do mês subsequente à data de retorno do empregado às atividades.

**Parágrafo Nono** - Na impossibilidade de compensação das horas débito ou horas



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

crédito em razão de suspensão de contrato de trabalho do empregado que dependa de autorização da Empresa ou em caso de cessão para outros órgãos ou entidades, para o saldo não compensado serão observados os seguintes procedimentos:

- a) O saldo de horas crédito será pago como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data da publicação da cessão ou da autorização da suspensão;
- b) O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da publicação da cessão ou da autorização da suspensão.

**Parágrafo Décimo** - As faltas injustificadas não são passíveis de compensação e serão descontadas da remuneração do empregado, nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - É vedada a transformação de férias, horas extras habituais, licenças ou outras faltas asseguradas na legislação vigente, pelas Normas da EMBRAPA ou pelo Acordo Coletivo de Trabalho, em crédito de horas para composição de saldo da compensação anual de horas.

**Parágrafo Décimo Segundo** - Caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho do empregado com saldo mensal de horas crédito ou débito não compensado, serão observados os seguintes procedimentos:

- a) O saldo de horas crédito será pago como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão;
- b) O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão, salvo rescisão indireta ou rescisão contratual acordada.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - O saldo de horas crédito não compensado no período de 1 (um) ano será remunerado como hora extra com seu respectivo adicional, sendo que o saldo de horas débito, não compensado em um ano serão descontados.

**Parágrafo Décimo Quarto** - Fica estabelecido que, no período compreendido entre 1 (uma) hora antes do início do primeiro expediente e 2 (duas) horas após o término do segundo expediente inclusive no horário do meio dia, respeitando intervalo mínimo de 1 (uma) hora e máximo de 2 (duas) horas, fixado para as Unidades da EMBRAPA, de segunda a sexta- feira, os empregados poderão cumprir a jornada normal de trabalho ou a jornada especial a que estiverem submetidos, conforme definidos nos respectivos contratos individuais de trabalho, sendo que, havendo necessidade do serviço, a EMBRAPA poderá convocar o empregado para trabalho em horário determinado.

**Parágrafo Décimo Quinto** - A Empresa disponibilizará ao empregado, a qualquer momento, o acesso e acompanhamento do saldo de horas débito ou crédito.

**Parágrafo Décimo Sexto** - Quando houver a necessidade de trabalho superior à



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

jornada normal **ou especial** de trabalho, a programação das horas excedentes será previamente acordada com o superior imediato a quem competirá observar a conveniência do serviço e as atividades programadas no setor, na mesma proporção das horas realizadas.

**Parágrafo Décimo Sétimo** - Obedecidas as regras de competência interna, a EMBRAPA poderá expedir instrução de serviço, **de comum acordo com o SINPAF**, no que se refere às rotinas administrativas dos registros referentes à compensação anual de horas, ficando vedada qualquer alteração unilateral do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Décimo Oitavo** - Na impossibilidade de compensação das horas débito ou horas crédito em razão de designação para cargos em comissão, funções de confiança e funções gratificadas que eximem o empregado do registro de comparecimento, para o saldo não compensado serão observados os seguintes procedimentos:

- a) O saldo de horas crédito será pago como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data imediatamente anterior à da designação.
- b) O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data imediatamente anterior à da designação.

**Parágrafo Décimo Nono** – A EMBRAPA permitirá aos empregados que realizam horas extras habituais optar por receber em pecúnia ou compensar essas horas, mediante comunicação prévia ao superior imediato.

**Parágrafo Vigésimo** – A EMBRAPA reconhecerá o trabalho considerado serviço essencial, nos dias de ponto facultativo, de forma equivalente ao trabalho em dias de feriados, pagando as horas extras, consoante Cláusula 3.11, ou permitindo o acúmulo no banco de horas, nos termos da Cláusula 6.1, parágrafo Quarto.

**Parágrafo Vigésimo Primeiro** – A EMBRAPA, eventualmente, autorizará ao empregado a realização de 6h corridas no turno de trabalho, mediante aprovação do superior imediato, sem prejuízo da sua remuneração.

## **CAPÍTULO 7º – DAS FÉRIAS E LICENÇA**

**CLÁUSULA 7.1 - REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS** - O empregado que requerer poderá parcelar suas férias em 3 (três) períodos, desde que não sejam inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com o supervisor imediato.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado(a) que requerer, poderá converter até 1/3 (um terço)





Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

do período de férias em abono pecuniário.

**Parágrafo Segundo** – O adiantamento do pagamento de férias será opcional ao empregado, que deverá informar se deseja receber ou não, quando da marcação das férias.

**Parágrafo Terceiro** – A EMBRAPA disponibilizará o pagamento parcelado do adiantamento de férias em até 10 (dez) vezes para todo o quadro funcional da EMBRAPA.

**Parágrafo Quarto** - A Empresa pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados no percentual de 2/3.

**Parágrafo Quinto** - A Empresa permitirá que o agendamento de férias seja feito com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA 7.2 - LICENÇA MATERNIDADE** - Fica garantido às empregadas o direito de receber o salário, sem prestação de serviço, durante 44 (quarenta e quatro) dias, sendo 30 (trinta) dias previstos no PCEe mais 14 (quatorze) dias de recuperação do parto, subsequentes ao término de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, quando, comprovadamente, for necessária a amamentação do filho.

**Parágrafo Primeiro** - A empregada poderá optar, de forma não cumulativa com o item previsto no PCE, pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, conforme prevê a Lei 11.770/2008, ficando vedado o recebimento de auxílio-creche ao longo de todo o período da licença.

**Parágrafo Segundo** - Desde que solicitado pela empregada, a EMBRAPA concederá jornada especial de 6 (seis) horas corridas, às empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade, sem a redução proporcional da remuneração.

**Parágrafo Terceiro** - Decorrido o prazo mencionado no Parágrafo Segundo, as empregadas retornarão automaticamente ao cumprimento da jornada regulamentar da EMBRAPA.

**Parágrafo Quarto** - As empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade que cumpram jornada de trabalho especial terão a flexibilização prevista no Parágrafo Décimo Quarto da Cláusula 6.4 deste Acordo Coletivo de Trabalho ampliada e poderão cumprir as suas 6 (seis) horas diárias previstas no período compreendido entre 01 (uma) hora antes do início do primeiro expediente e 2 (duas) horas após o término do segundo expediente, considerado o horário fixado para a sua Unidade de exercício, sendo que, havendo necessidade do serviço, a Embrapa poderá convocar o empregado para trabalho em horário determinado.

**Parágrafo Quinto** - As empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade que cumpram jornada de trabalho especial de 6 (seis) horas diárias farão jus à compensação de horas.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**Parágrafo Sexto** - Nesses casos, o limite máximo de horas crédito ou de horas débito é de 24 (vinte e quatro) horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.

**Parágrafo Sétimo** - Para estas empregadas, as horas excedentes à jornada especial de trabalho, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas de forma que a carga horária adicional à jornada normal de trabalho não exceda a 2 (duas) horas.

**Parágrafo Oitavo** - Nos dias em que estas empregadas cumprirem jornada superior a 6 (seis) horas, o intervalo intrajornada será reduzido para 30 (trinta) minutos.

**Parágrafo Nono** - A EMBRAPA garantirá a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade.

- a. A extensão prevista no caput será concedida ao final da licença maternidade, com ou sem prorrogação, por período igual ao tempo de internação do prematuro quando menor que 60 (sessenta) dias ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação do prematuro superar esse período.
- b. Para ter direito a concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do prematuro.
- c. A presente cláusula se aplica nas licenças maternidades que estiverem em curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.
- d. O óbito do prematuro, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

**CLÁUSULA 7.3 - LICENÇA PATERNIDADE** - Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 60 (sessenta) dias corridos, sem quaisquer prejuízos na remuneração, para que o pai promova mútua cooperação com as necessidades do filho(a) e mãe durante o puerpério.

**Parágrafo Único** – Caso a licença paternidade abranja em todo ou em parte o período de férias, os dias não fruídos da licença serão gozados logo após o final das férias do empregado.

**CLÁUSULA 7.4 - LICENÇA PARA ADOÇÃO** - A EMBRAPA concederá aos(às) seus(suas) empregados(as) licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, em caso de adoção.

**Parágrafo Primeiro** - A licença será contada a partir da comprovação do deferimento, pelo Juiz competente, da guarda para fins de adoção e posse do menor ou do requerimento judicial da adoção.

**Parágrafo Segundo** - O(A) empregado(a) fica obrigado(a) a comprovar, nos 12 (doze)



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

meses subsequentes ao início da licença, a efetivação da adoção. A critério da EMBRAPA e mediante justificativa aceitável, pode ser prorrogado o prazo por mais 12(doze) meses ou, dentro do primeiro ano, caso comprovar que a adoção não se consumou por motivo de força maior, alheio à vontade do(a) empregado(a).

**Parágrafo Terceiro** - A licença de que trata o *caput* desta cláusula só será concedida (uma) única vez a cada ano, na hipótese de novas adoções.

**Parágrafo Quarto** - O pai adotivo que não se enquadrar nas hipóteses do *caput* ao Parágrafo Quinto fará jus a licença paternidade de 60 (sessenta) dias corridos.

**Parágrafo Quinto** - Não sendo comprovada a adoção no prazo referido no Parágrafo Quarto, a licença concedida será deduzida da primeira licença especial, ainda não gozada, a que o(a) empregado(a) tiver direito, exceto quando a adoção não tiver se consumado por decisão judicial.

**Parágrafo Sexto** - A adoção ou a guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença para adoção a apenas um dos adotantes ou guardiães, caso os dois sejam empregados da Embrapa.

## **CAPÍTULO 8º – DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

**CLÁUSULA 8.1 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPA** - As eleições dos membros da CIPA serão efetuadas de acordo com a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 08, de 23/02/99, com comissão eleitoral constituída paritariamente entre a empresa e o SINPAF.

**Parágrafo Primeiro** - A EMBRAPA promoverá, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a realização de pelo menos um seminário, para debater as condições de segurança e saúde físicas e mentais dos seus empregados, buscando o seu bem-estar, visando apresentar sugestões para estimular a participação dos membros da CIPA em suas atividades, bem como formas de incentivo para o funcionamento das CIPAs, além daquelas previstas na legislação.

**Parágrafo Segundo** - Aos membros titulares e suplentes da CIPA serão asseguradas condições para o desenvolvimento de atividades pertinentes à função, incluindo, quando for o caso, o tempo necessário para reunião com os trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA estimulará e facilitará a participação dos membros da CIPA em atividades de treinamento e cursos direcionados a essa área.

**Parágrafo Quarto** - Todas as máquinas agrícolas e tratores a serem adquiridos pela EMBRAPA, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, serão equipados, obrigatoriamente, com cabine fechada, ar condicionado e cadeiras ergonômicas, objetivando maior segurança e conforto do operador.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**Parágrafo Quinto** - A EMBRAPA providenciará a instalação de banheiros fixos, masculinos e femininos, em áreas de campo de maior movimento e banheiros móveis, para as áreas de uso não contínuo.

**Parágrafo Sexto** - A EMBRAPA compromete-se a, no prazo de 10 (dez) dias úteis, se pronunciar oficialmente quanto a qualquer solicitação por escrito feita pela CIPA.

**Parágrafo Sétimo** - A EMBRAPA promoverá encontro anual dos membros da CIPA das Unidades, a ser realizado de forma virtual.

**Parágrafo Oitavo** – A EMBRAPA promoverá, pelo menos 1 (uma) vez ao ano, uma reunião da CIPA em cada Unidade, e também na Sede, com a participação de todos os empregados, para avaliar a implantação e implementação das ações do PCMSO.

**CLÁUSULA 8.2 – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS ACIDENTES DE TRABALHO – SIPAT** - A EMBRAPA garantirá a realização anual da Semana Interna de Prevenção de doenças e Acidentes do Trabalho (SIPAT) em todas as Unidades, de forma presencial, provendo recursos financeiros, humanos e infraestrutura para a sua execução e estimulando que as informações e/ou atividades atinjam os campos e unidades experimentais.

**CLÁUSULA 8.3 - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCO (PGR) E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO)** - A EMBRAPA elaborará, em cada unidade, o PGR e o GRO, em conformidade com as normas regulamentadoras e demais legislações, com participação dos empregados na descrição de cada local e processo de trabalho, fazendo a divulgação do resultado aos interessados, bem como enviando cópia ao SINPAF e a CIPA.

**Parágrafo Primeiro** - As avaliações dos riscos ambientais devem ser atualizadas a cada mudança de processo de trabalho, alteração de legislação, implantação de nova medida de controle, criação ou extinção de determinado risco no ambiente de trabalho, prevendo antecipação de risco. As questões inerentes a ergonomia, pandemia, epidemia, surtos e endemia poderão ser inseridas em documentos específicos.

**Parágrafo Segundo** – As avaliações dos riscos ambientais devem ser revistas de acordo com NR 01.

**Parágrafo Terceiro** - A aplicação do PGR de cada Unidade será acompanhada pela CIPA, SESMT e SINPAF.

**CLÁUSULA 8.4 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC)** - É de responsabilidade da empresa, por meio do SESMT, a vigilância dos riscos ambientais e a manutenção dos EPIs e EPCs, incluindo a orientação de uso desses equipamentos.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**Parágrafo Primeiro:** A EMBRAPA fornecerá a todos os empregados e em quantidade suficiente, EPIs (incluindo protetor solar e repelente) adequados aos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho, ou, ainda, enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas.

**Parágrafo Segundo – A** EMBRAPA providenciará os EPC's necessários em cada setor, a fim de cumprir a hierarquização do controle de risco.

**Parágrafo Terceiro:** A EMBRAPA deverá implantar em todas as suas unidades, o PROGRAMA DE PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA, consoante com as normas regulamentadoras sobre o tema.

#### **CLÁUSULA 8.5 - QUALIDADE DE VIDA EM CAMPOS EXPERIMENTAIS**

Nos campos experimentais que possuem alojamentos em que os empregados precisam permanecer a semana inteira, por logística de transporte ou outros, a EMBRAPA fará manutenção preventiva e corretiva permanente nos imóveis usados pelos empregados, a fim de permitir qualidade de vida e proteção à saúde do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** - Para aferir as condições acima, será constituída, via Ordem de Serviço Interna, uma comissão permanente, composta por 1 (um) representante do SINPAF, 1 (um) da EMBRAPA e pelo presidente da CIPA, que atuará durante a vigência deste ACT.

**Parágrafo Segundo** - A EMBRAPA fará constar nos seus contratos de prestação de serviço cláusulas que garantam o cumprimento das normas regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho e do ACT vigente.

**CLÁUSULA 8.6 - PROMOÇÃO DA SAÚDE** - A EMBRAPA executará e gerenciará ações voltadas para a promoção da saúde e da segurança no trabalho, contribuindo para a melhoria do ambiente organizacional, da qualidade de vida no trabalho e do bem-estar do empregado, conforme os valores e diretrizes da Empresa, e de acordo com normativos da segurança e medicina do trabalho e legislações vigentes.

**CLÁUSULA 8.7 - PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR** - A EMBRAPA realizará ações a fim de assegurar a saúde e segurança no trabalho para seus empregados, seja nas Unidades centrais ou Descentralizadas.

**Parágrafo Primeiro** - A partir da assinatura deste Acordo, toda Unidade Descentralizada deverá ter no seu quadro de empregados efetivos, no mínimo: 1 (um) técnico de segurança do trabalho para aquelas que têm entre 51 e 250 empregados e 2 (dois) técnicos de segurança do trabalho para aquelas que têm mais de 251 empregados. O(s) Técnico(s) de Segurança do Trabalho deverá(ão) dedicar-se exclusivamente às atividades de segurança, higiene e medicina do trabalho", conforme consta na NR 4, da Portaria Ministerial nº





Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

3.214/78.

**Parágrafo Segundo** - Em cada Unidade, a EMBRAPA realizará ações de comunicação e de sensibilização sobre a importância da realização dos exames ocupacionais e sobre os benefícios para a saúde dos empregados.

#### **CLÁUSULA 8.8 - EXAMES MÉDICOS, PERIÓDICOS E DE PREVENÇÃO**

Todos os empregados serão submetidos, por convocação da Empresa, a Exame Ocupacional Periódico, orientado para seu cargo/área/subárea e idade, em consonância com a lei.

**Parágrafo Primeiro** - No Exame Ocupacional Periódico de que trata esta cláusula, bem como nos demais Exames Ocupacionais (Admissional, Mudança de Função, Retorno ao Trabalho e Demissional), não haverá participação financeira do empregado, conforme definição do Documento Base Anual do PCMSO.

**Parágrafo Segundo** - A Embrapa custeará despesas de viagem dos seus empregados(as) cedidos(as) e/ou que estejam a serviço da Empresa em locais de difícil acesso e desprovidos de estrutura adequada para a realização de exames ocupacionais para os centros de saúde.

**Parágrafo Terceiro** - Nas Unidades onde houver médico do trabalho/examinador, este deverá realizar uma inspeção nos locais de trabalho, juntamente com os representantes do SESMT, onde houver, CIPA e SINPAF, e apresentar semestralmente relatório ao SESMT, CIPA e ao SINPAF sobre as condições de saúde dos empregados expostos a riscos ocupacionais. Após a comunicação prévia aos representantes, no prazo mínimo de 10 (dez) dias, a inspeção será realizada pelo médico do trabalho/examinador independentemente do acompanhamento.

**Parágrafo Quarto** – Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR's, a EMBRAPA, a partir deste Acordo Coletivo incluirá no rol de exames periódicos os oftalmológicos para todos(as) os(as) empregados(as) e o de densitometria óssea para empregados e empregadas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos.

**Parágrafo Quinto** – Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR's, os empregados que laboram em ambiente de trabalho sujeitos a riscos físicos, químicos ou biológicos poderão requerer por escrito ao médico responsável do SESMT que solicite exames complementares, conforme solicitação médica, a serem custeados pela EMBRAPA.

**Parágrafo Sexto** – Caso seja necessário a realização de exames complementares para emissão de laudo médico e consequente finalização do periódico, a EMBRAPA arcará com os custos desses exames, para todos os empregados que necessitarem.

**CLÁUSULA 8.9 - PROGRAMA DE SAÚDE** - A EMBRAPA manterá o Plano de Assistência Médica nos termos do Estatuto aprovado por Assembleia Geral e



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Regulamento aprovado pelo Conselho de Administração da Caixa de Assistência dos Empregados da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Casembrapa, conforme Termo de Convênio firmado, que será responsável por estabelecer, com base em cálculos atuariais, um modelo de custeio que garanta a estabilidade econômica e financeira do Plano, **aprovado em assembleia geral** de associados.

**Parágrafo Primeiro** - A contribuição ao Plano se dará de forma paritária entre a EMBRAPA e os associados da Casembrapa.

**Parágrafo Segundo** - A Embrapa incluirá, em sua proposta orçamentária anual a previsão das despesas com a contribuição mensal, por usuário inscrito no Plano de Assistência Médica via Casembrapa.

**Parágrafo Terceiro** - A EMBRAPA arcará com a totalidade das despesas do empregado(a) (sejam elas médicas e hospitalares, inclusos medicamentos, despesas de deslocamento e coparticipação), em rede particular ou conveniada, em razão de acidente de trabalho ou doença laboral, se estendendo enquanto durar seu tratamento.

**Parágrafo Quarto** - A EMBRAPA liberará e pagará integralmente os salários, gratificações, benefícios e os consectários legais dos diretores executivos da Casembrapa.

**Parágrafo Quinto** - A EMBRAPA repassará à Casembrapa recursos orçamentários e financeiros para promover a assistência odontológica aos beneficiários do Plano de Saúde.

**CLÁUSULA 8.10 - PROTEÇÃO ÀS GESTANTES E LACTANTES** - A EMBRAPA assegurará às suas empregadas gestantes e lactantes, estagiárias, bolsistas e **tercerizadas**, na hipótese de estarem expostas ou submetidas a condições insalubres ou perigosas, na conformidade da legislação aplicável ou mediante proteção médica, o automático remanejamento de atividades e/ou local de trabalho, durante os períodos de gestação e amamentação, nos casos específicos.

**Parágrafo Primeiro** - Atendidas as condições previstas no caput desta cláusula, o direito ora assegurado poderá ser estendido ao período da lactação até a criança atingir 2 (dois) anos de idade, desde que seja apresentado atestado médico recomendando o remanejamento de atividades e/ou local de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - O prazo a que se refere o Parágrafo antecedente poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, quando apresentados os documentos comprobatórios pertinentes e a saúde do filho exigir.

**CLÁUSULA 8.11 - PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES IDOSOS** - A EMBRAPA revisará e reajustará as rotinas de trabalho dos(as) empregados(as) acima de 60 (sessenta) anos, adequando-as ao que dispõe a Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

**Parágrafo Único** - A EMBRAPA proporcionará aos empregados acima de 60 anos optar pelo Teletrabalho, conforme Norma própria.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**CLAUSULA 8.12 –JORNADA ESPECIAL PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA, INCLUSIVE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA, OU DOENÇA CRÔNICA, DEGENERATIVA OU CÂNCER.** - A EMBRAPA a partir da assinatura desse acordo coletivo, permitirá que o empregado com deficiência, inclusive transtorno do espectro autista, ou com doença crônica, degenerativa ou câncer, possa optar pela realização da jornada de trabalho para 6 (seis) horas corridas e/ou teletrabalho nos moldes previstos em Norma própria, desde que comprovado por laudo médico e solicitado pelo empregado.

**Parágrafo Único** - Esse benefício, será concedido ao empregado(a) em até 10 (dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis, após a devida solicitação.

**CLAUSULA 8.13 – COMITÊ EXTRAORDINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR** - A EMBRAPA, a partir deste Acordo, constituirá o Comitê Extraordinário de saúde do trabalhador em suas Unidades Centrais e Descentralizadas, que contará com representantes da CIPA e do SINPAF, os quais deverão acompanhar e orientar os empregados, sobre as condições de trabalho e o aprimoramento da adequação das condições de trabalho conforme as recomendações dos órgãos de saúde Federal, estaduais/distrital e municipais e legislações pertinentes, no combate a surtos, endemias, epidemias e pandemias.

**CLAUSULA 8.14 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO** - A Empresa assegura o encaminhamento a Entidade Sindical, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

**CLAUSULA 8.15 - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO** - A Embrapa fornecerá aos empregados solicitantes uma cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) atualizado ou do documento eletrônico que venha a substituí-lo, com os dados até 31/12/2022, de acordo com o formulário estabelecido pela Instrução Normativa do INSS e conforme as prerrogativas legais em vigor, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias.

**CLAUSULA 8.16 – FORNECIMENTO DE VACINAS** – A Embrapa, nos casos de vacinas oferecidas pela rede pública de saúde, fará parceria com os postos de saúde a fim de garantir a vacinação dos empregados nas Unidades ou multirão para vacinação no posto de saúde.

**Parágrafo Único** - A EMBRAPA se compromete ainda, a firmar convênios com clínicas e/ou laboratórios, a fim de viabilizar a preços mais acessíveis, vacina(s), não cobertas pela rede pública, contra doença(s) prevenível (is) para empregada(o)s e dependentes.

## **CAPÍTULO 9 – RELACIONES SINDICAIS**



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**CLÁUSULA 9.1 - COMISSÃO DE SINDICÂNCIA** - Fica assegurado ao SINPAF a indicação de 1 (um) representante, desde que solicitado pelo empregado(a), para acompanhar o procedimento e/ou processo investigativo e acusatório instaurado na Unidade Central ou Descentralizada.

**Parágrafo Único** - A EMBRAPA não punirá nem demitirá qualquer empregado, sem o prévio processo e/ou procedimento investigativo ou administrativo.

**CLÁUSULA 9.2 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL** - A EMBRAPA reconhece o SINPAF como legítimo representante dos seus empregados nas relações trabalhistas e previdenciárias, de acordo com o Estatuto e Regimentos Internos das Seções Sindicais do SINPAF.

**Parágrafo Único** – A EMBRAPA comunicará ao SINPAF, previamente das homologações de rescisão do contrato de trabalho de seus empregados(as) para fins de assistência, salvo quando o empregado(a) manifestar interesse contrário.

**CLÁUSULA 9.3 - DIREITO À ASSEMBLEIA** - A EMBRAPA reconhece o direito à assembleia dos seus empregados, mediante comunicação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) e, para tanto, autorizará, desde que haja disponibilidade, a utilização de dependências físicas, do tipo auditório, estacionamento, ou outros espaços adequados existentes em suas Unidades Descentralizadas e na Sede, bem como de equipamentos, tais como "datashow", computadores, equipamentos de som, entre outros, que sejam solicitados para a realização da assembleia, mediante assinatura de termo de responsabilidade.

**Parágrafo Único** - Nas assembleias, dentro ou fora das instalações da Empresa, desde que regularmente convocadas pelo SINPAF, será permitido o livre trânsito e acesso, em tempo e hora, dos empregados sindicalizados, dos dirigentes sindicais e dos convidados, de forma que todos os interessados possam livremente participar das assembleias.

#### **CLÁUSULA 9.4 - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

Serão liberados de suas funções na EMBRAPA, para exercício exclusivo da atividade sindical, a partir da data da posse e por meio de comunicação formal à Empresa:

- a) Por tempo integral, 5 (cinco) membros da Diretoria Nacional, com ônus pleno dos salários e encargos sociais à empresa, vedada alteração de escolha antes de decorridos 6 (seis) meses da indicação;
- b) Por tempo integral, mediante ressarcimento dos salários e encargos sociais, até 8 (oito) dirigentes nacionais;
- c) Por tempo integral, 1 (um) diretor por Seção Sindical. A Seção poderá optar, pela liberação compartilhada entre 2 (dois) dirigentes, desde que não ultrapasse o número máximo de 40 (quarenta) horas;



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

- d) Por 5 (cinco) horas de expediente, por mês, com comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, todos os filiados do SINPAF em cada Seção Sindical, para participarem de assembleias gerais promovidas pelo SINPAF;
- e) Por 5 (cinco) dias úteis, por semestre, 6 (seis) membros da Auditoria Fiscal Nacional, para participarem de reuniões de apreciação de contas do SINPAF.
- f) Por tempo integral, 1 (um) membro da diretoria da Federação das Associações dos Empregados da Embrapa (FAEE), com ônus pleno dos salários e encargos sociais à Empresa. Vedada a alteração da escolha antes de decorridos 6 (seis) meses da indicação e 12 (doze) horas de expediente mensal para Presidente das Associações para cumprimento de suas atividades se formalmente solicitado pela Presidência da FAEE à Embrapa, não cabendo compartilhamento da solicitação ou substituição.
- g) Por 4 (quatro) horas de expediente mensal serão liberados de suas atividades na empresa, até três membros do conselho fiscal sindical local, para o cumprimento de suas atividades sindicais.

**Parágrafo Primeiro** - Caso seja constatado que dirigentes sindicais liberados para o exercício do mandato sindical estejam exercendo atividades alheias ao disposto no caput desta cláusula, a direção da EMBRAPA comunicará o fato à direção nacional do SINPAF, para providências.

**Parágrafo Segundo** - Os dirigentes sindicais liberados em tempo integral para o exercício da atividade sindical ficam dispensados de qualquer sistema de avaliação.

**Parágrafo Terceiro** – A EMBRAPA liberará o expediente de delegados natos e eleitos em Assembleias das Seções Sindicais realizadas com finalidade específica de escolha de representantes para Plenárias Regionais, Plenária Nacional ou Congresso, desde um dia antes do início da Plenária ou Congresso até um dia depois da data prevista para o término do evento, para fins de participação no evento e locomoção, desde que a empresa seja notificada com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, sem qualquer prejuízo para os trabalhadores liberados.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados que participam da Comissão Nacional de Negociação do ACT serão liberados para participar de atividades previstas por esta Comissão.

**CLÁUSULA 9.5 LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SOCIAIS DE RELEVÂNCIA PÚBLICA** - Os empregados que participam de Comitês ou Conselhos de Controle Social de Políticas Públicas, Acadêmicos, de Fiscalização Profissional de categorias existentes nos quadros da EMBRAPA, CERES e Casembrapa serão liberados para participar de atividades previstas por essas instituições.

**Parágrafo Único** - A liberação será conforme calendário e solicitação formal das entidades e apresentação de documento comprobatório da convocação.

**CLÁUSULA 9.6 - QUADRO DE AVISOS** - A EMBRAPA permitirá a colocação de quadros de avisos do SINPAF, nas dependências de cada Unidade da empresa para





Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

divulgação de informações de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

**CLÁUSULA 9.7 - REALIZAÇÃO DE VIDEOCONFERÊNCIAS** - A EMBRAPA, mediante apresentação prévia da programação, desde que haja disponibilidade para cessão e mediante assinatura de termo de responsabilidade, atenderá as solicitações apresentadas pelo SINPAF para utilização do sistema de transmissões de videoconferência e da infraestrutura necessária em suas Unidades, tais como operadores, salas, auditórios e equipamentos, a fim de permitir a realização de teleconferências sobre assuntos de natureza sindical, treinamentos e discussões técnicas promovidas pelo SINPAF.

**CLÁUSULA 9.8 - EVENTOS NO INTERVALO DO ALMOÇO** - A EMBRAPA permitirá que o SINPAF promova eventos **sindicais e** culturais no horário de almoço dentro de suas bases físicas, a fim de integrar os trabalhadores.

**CLÁUSULA 9.9 – DA SEDE DA SEÇÃO SINDICAL NAS UNIDADES DA EMBRAPA** - A Embrapa **disponibilizará** sala para instalação e manutenção das sedes das Seções Sindicais, nas dependências das suas Unidades, por meio de aluguel com valor compatível com aqueles praticados no mercado.

**CLÁUSULA 9.10 – DISPENSA MENSAL** - A EMBRAPA concederá liberação do ponto de 1 (um) dia por mês a todos os empregados, por ocasião do pagamento do salário, podendo esta ser fracionado em 2 (dois) períodos de meio expediente.

**CLÁUSULA 9.11 - MORADIA NAS DEPENDÊNCIAS DA EMBRAPA** - A partir da vigência deste Acordo, nas unidades descentralizadas onde a EMBRAPA possui imóveis utilizados pelos empregados, a empresa concederá a moradia por contrato de comodato ou aluguel.

**Parágrafo Único** – Em caso de falecimento do empregado locatário, o cônjuge enviuvado(a) terá o direito de permanecer no imóvel residencial funcional até 12 (doze) meses após a morte do referido empregado.

**CLÁUSULA 9.12 - RECESSO DE FINAL/INICIO DE ANO** - A EMBRAPA, por ocasião das festividades de final/início de ano, concederá a título de recesso, a semana de Natal ou a de Ano Novo, segundo escala do setor respectivo, sem necessidade de compensação.

**Parágrafo Único** - Aos empregados que por necessidades inadiáveis forem convocados ao trabalho na semana de Natal e Ano Novo, será permitido o gozo de igual período (mesmo número de dias úteis), posteriormente, mediante acerto com a chefia imediata.

## **CAPÍTULO 10 – DISPOSIÇÕES GERAIS**



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

**CLÁUSULA 10.1 - CRÉDITOS EM PUBLICAÇÕES** - A EMBRAPA permitirá a todos os seus empregados, estagiários e bolsistas a condição de autoria ou coautoria individual ou coletiva em suas publicações, ficando revogadas as disposições em contrário.

**Parágrafo Único** - A identificação dos autores ou coautores será por cargo, função e qualificação acadêmica.

**CLÁUSULA 10.2 - REGISTRO DE FREQUÊNCIA** - A EMBRAPA, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a manter sistema alternativo de controle eletrônico de frequência.

**Parágrafo Primeiro** - A EMBRAPA adotará o controle de ponto alternativo por meio de dispositivos, como: celular, tablet e/ou computador, utilizando-se da intranet da Empresa.

**Parágrafo Segundo** - A EMBRAPA cumprirá o período mínimo de descanso para os empregados em retorno de viagens a serviço.

**CLÁUSULA 10.3 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS** - A EMBRAPA prestará assistência jurídica e patrocínio advocatício necessários à defesa do empregado indiciado em inquérito policial e/ou ação penal, por ações ocorridas em estrito cumprimento de suas funções.

**CLAUSULA 10.4 – DIVERSIDADE** - A EMBRAPA continuará valorizando a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e à não discriminação.

**Parágrafo Único** - A Empresa elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de quaisquer práticas de discriminação no ambiente de trabalho.

**CLAUSULA 10.5 – RESCISÃO DE CONTRATO POR COMUM ACORDO** - Será assegurado a todo empregado que requerer, e somente por iniciativa deste, a rescisão na modalidade de acordo mútuo, conforme Norma própria.

**CLAUSULA 10.6 – SOBREAVISO** - A Embrapa pagará as horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 (um terço) sobre o valor do salário hora, ao empregado designado a permanecer à disposição da Empresa, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

**Parágrafo Primeiro** - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

**Parágrafo Segundo** - A permanência à disposição da Empresa, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

**CLÁUSULA 10.7 – ISONOMIA DE BENEFÍCIOS** - A EMBRAPA garantirá a isonomia entre os benefícios pagos aos empregados independentemente da data de admissão, não havendo possibilidade de redução de benefícios.

**Parágrafo Primeiro:** A licença-prêmio passa a vigorar para todos os empregados, conforme concedida àqueles admitidos até 30 de abril de 1998.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento de anuênios passa a vigorar para todos os empregados, conforme praticado para aqueles admitidos até 30 de abril de 1998.

**CLAUSULA 10.8 – MANUTENÇÃO DE ELEGIBILIDADE** - Fica assegurado ao Empregado, que permanecer afastado em virtude de acidente de trabalho por até 6 (seis) meses, a participação no processo de avaliação.

**CLÁUSULA 10.9 – TELETRABALHO HÍBRIDO** - A EMBRAPA, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, adotará a modalidade de teletrabalho (trabalho) híbrido em todas as Unidades Centrais e Descentralizadas, para as atividades compatíveis.

**Parágrafo Primeiro** - A jornada de trabalho, composta por atividades presenciais e remotas, será definida conforme a natureza das atividades de cada empregado, em comum acordo com o supervisor imediato.

**Parágrafo Segundo** – Caso a EMBRAPA venha a implantar o teletrabalho antes de concluir as negociações do ACT, adequará a norma em conjunto com o SINPAF de acordo com o disposto nessa cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – A EMBRAPA fará revisão, juntamente com o SINPAF, 12 (doze) meses após aprovação e implementação da Norma, com intento de se avaliar sua aplicabilidade e promover adequações à realidade prática do contexto de trabalho, desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado.

**CLAUSULA 10.10 - AÇÕES CONTRA PANDEMIAS, ENDEMIAS E EPIDEMIAS** – A EMBRAPA manterá ações preventivas e de monitoramento, para todos os seus empregados, contra pandemias, endemias e epidemias de contágio direto, tais como distanciamento social, utilização de máscaras, bem como afastamento imediato dos contaminados ou com quem o mesmo teve contato, enquanto não houver vacinação para essas situações.

**Parágrafo Primeiro** - A EMBRAPA manterá permanentemente carregados os dispensadores de álcool gel (70° GL) para higienização das mãos, assim como a sinalização visual indicando os locais destes pontos de higienização.

**Parágrafo Segundo** - Sempre que surgir um caso confirmado ou suspeito, a EMBRAPA, por meio de seu SESMT e CIPA, deverá iniciar investigação para verificação de nexos



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

causal com atividade ou ambiente de trabalho para a produção da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

**CLÁUSULA 10.11 – CONCURSO PÚBLICO** - A EMBRAPA realizará concurso público para todos os cargos (pesquisador, analista, assistente e técnico) na vigência desse ACT.

**Parágrafo Único:** A EMBRAPA discutirá com o SINPAF os termos da recomposição do quadro funcional para os cargos mencionados no caput, inclusive quanto ao número de vagas para recomposição e as modalidades dessas vagas.

**CLÁUSULA 10.12 – REVISÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE** - A EMBRAPA constituirá um grupo de trabalho paritário com o SINPAF para, em até noventa (90) dias após a assinatura do ACT, revisar o Código de Ética, Conduta e Integridade da empresa, com aplicação logo após a conclusão dos trabalhos.

**CLÁUSULA 10.13 – LIBERAÇÃO PARA COMPETIÇÃO DESPORTIVA OFICIAL** -A EMBRAPA abonará o ponto do período em que o (a) atleta empregado da Embrapa estiver convocado para integrar representação nacional, estadual ou municipal, inclusive na modalidade Senior, em treinamento ou competição desportiva no País ou no exterior, desde que apresentado o documento de Convocação Oficial da entidade desportiva competente, sendo liberado o ponto nos dias de treinamento oficial ou jogos oficiais, sem prejuízo para o trabalhador.

**CLÁUSULA 10.14 – TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** – A EMBRAPA, em virtude do fechamento do Acordo Coletivo, descontará, de todos os seus empregados, EXCETO dos empregados filiados, a importância de 2% (dois por cento) do seu salário bruto do empregado, em favor do SINPAF.

**Parágrafo Primeiro** – Será garantido o direito de oposição ao desconto das contribuições a(o) empregado(a) que se manifestar individualmente e por escrito, sendo o documento original protocolado na sede da Seção Sindical, até 10 (dez) dias após o fechamento do Acordo.

**Parágrafo Segundo** - O desconto da Contribuição Negocial deverá ocorrer na folha de pagamento do mês subsequente à assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho e repassado ao SINPAF em até 10 (dez) dias corridos.

**Parágrafo Terceiro** - O desconto a que se refere esta cláusula será revertido em favor do SINPAF e se destinará ao custeio da campanha salarial.

**Parágrafo Quarto** - A EMBRAPA remeterá ao SINPAF, relação contendo nomes e valores individuais descontados com o respectivo percentual.



**SINPAF**

filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Brasília, DF \_\_\_\_\_, 2024

**Silvia Maria Fonseca S.  
Massruhá**

Empresa Brasileira de  
Pesquisa Agropecuária

EMBRAPA

**Marcus Vinícius Sidoruk Vidal**

Sindicato Nacional dos trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento  
Agropecuário – SINPAF